

El Director de Coro en el s. XXI:

Reconocimiento social y desafíos para la formación profesional

Por Lucrecia Ferrero & Mariano Guzmán

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, las personas han sentido la necesidad de expresarse a través de la música. Una de las expresiones más escogidas ha sido el canto colectivo, quizás por la posibilidad de poner en palabras ideas, emociones y sentimientos compartidos. Tanto es así que en todo el mundo se desarrolla esta actividad; probablemente difieran su repertorio, modos de emisión, estructura u organización, incluso su función social, pero el propósito de reunirse a cantar es común a todas las sociedades. En Occidente, una de las manifestaciones más populares del canto colectivo es el coro (de χορός: actores que cantaban y recitaban en forma conjunta en el antiguo teatro griego), que adopta diferentes formas y características según su cantidad de voces o cuerdas (al unísono, a dos, tres, cuatro o más voces, con o sin divisi, etc.), edad y clasificación de voces (de niños, jóvenes, adultos o adultos mayores, mixto, masculino, femenino, etc.), número de integrantes (grupo vocal, coro de cámara, coro sinfónico, etc.), y aspiración profesional (amateur, semi-profesional o profesional), entre otras. Incluso recibe otros nombres: grupo, ensamble, coral, vocal, taller, etc. Frente a esta diversidad, hablaremos de "agrupación vocal" para evitar entender la palabra "coro" en su acepción más restringida, vinculada a un tipo particular de práctica.

Con el correr de los siglos, la tradición musical centroeuropea dio origen a la figura del director de coro, el principal responsable de conducir estas agrupaciones. Debido a que el modelo tradicional de director de coro se presenta como un sujeto erudito, sus conocimientos le confieren autoridad sobre la agrupación vocal: es quien la coordina, decide el repertorio a trabajar y su interpretación, y procura su buen funcionamiento y perpetuación. La tradición ha puesto el foco en esta imagen del director (en primer lugar, frente a la agrupación vocal, y en segundo lugar, frente al público) y en el dominio técnico de la Dirección Coral. Así, a partir de la profesionalización de esta actividad, se

enfaticó la importancia de desarrollar un gesto adecuado como contenido esencial en la enseñanza profesional, dejando en segundo plano otros aspectos que, como veremos en este trabajo, también hacen a la Dirección Coral. Asimismo, la búsqueda de la excelencia musical promovió la dirección de agrupaciones vocales profesionales (de adultos) como principal objetivo de la formación, suponiendo que estos conocimientos son transferibles y suficientes para el trabajo con otro tipo de agrupaciones (amateurs, de niños, etc.). De esta manera, el director de coro "profesional" es aquel que, en esencia, desarrolla un correcto dominio de la técnica gestual y desempeñarse frente a una agrupación también profesional.

Esta situación nos invita a pensar en los siguientes interrogantes: ¿Qué tareas realizan los directores de coro en el s. XXI? ¿Qué tipo de agrupaciones vocales dirigen? ¿Qué representación social hay sobre esta profesión y qué opinan los directores acerca del reconocimiento que se deriva de esta representación? ¿Con qué dificultades se encuentran en su desempeño? ¿Cuáles son sus necesidades? Por último, ¿en qué medida la formación profesional contempla esas dificultades y necesidades? En este trabajo brindaremos algunas respuestas preliminares a estos interrogantes e invitamos al lector a reflexionar acerca de la figura del director de coro en la actualidad y características e implicaciones de su profesión, formación y reconocimiento social.

2. OBJETIVOS

Nos hemos propuesto conocer las opiniones de directores de coro sobre aspectos de su formación y desempeño profesional, a fin de brindar una mejor comprensión del alcance de la Dirección Coral e identificar y visibilizar las dificultades y necesidades del director de coro en el s. XXI. De esta manera, esperamos contribuir a su reconocimiento social y la formación de futuros directores profesionales.

3. MÉTODO

3.1. Participantes. Los participantes de este estudio son 62 directores de coro (30 estudiantes y 32 egresados) formados en universidades, conservatorios de música, escuelas e institutos superiores de formación artística y docente de diferentes países de habla hispana (Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, España, México, Perú y Venezuela). Al momento de realizar este cuestionario, un 15% de los participantes tenía menos de 25 años, un 38%, entre 25 y 35, y el 47% restante, 36 o más.

3.2. Instrumento y procedimiento. A fin de alcanzar los objetivos propuestos, realizamos un cuestionario estructurado con preguntas abiertas y cerradas a los participantes mediante un formulario en línea. Las respuestas fueron analizadas mediante un método descriptivo asistido por técnicas cualitativas y cuantitativas.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

4.1. La Dirección Coral: ¿Una profesión multitarea? Probablemente, pocas profesiones musicales requieren llevar a cabo tareas tan variadas como la del director de coro. Si bien la cantidad y el tipo de tareas que un director realiza están definidas en gran medida por las características y condiciones de su actividad (p. ej., se espera que un director que cuenta con el respaldo cultural y económico de una institución no deba afrontar los mismos requerimientos que aquel que se desempeña de manera autogestora), está extendido que el director de coro es un músico "multitarea": no sólo dirige; es también educador musical, maestro de canto, arreglador, instrumentista, gestor cultural, etc. ¿Pero qué hay de cierto en esta afirmación? ¿Debemos repensar la dirección como una actividad más abarcativa, es decir, que excede a las funciones estrictamente musicales del director de coro en los procesos de estudio, enseñanza y ejecución de música vocal?

Con ánimos de profundizar en esta cuestión, solicitamos a los participantes que señalaran las tareas que han realizado en el desarrollo de la Dirección Coral, a partir de una lista de 15 tareas de desempeño habitual¹ que confeccionamos para este fin. Adicionalmente, incorporamos la categoría Otras para que pudieran añadir aquellas tareas que no fueran contempladas en esta lista (ver *Tabla 1*). Para el análisis, distinguimos entre dos clases de tareas: musicales y no musicales. Las primeras contribuyen al desarrollo performático de la agrupación vocal (como 'acompañamiento instrumental en concierto', 'arreglos vocales', 'enseñanza de técnica vocal y/o preparación vocal', 'suplir integrantes en concierto', etc.). Las se-

Tarea	Total de veces seleccionada
Enseñanza de técnica vocal y/o preparación vocal	55
Impresión de partituras y otros recursos	52
Uso didáctico del piano	51
Coordinación de espacios de ensayo y/o exhibición	50
Creación de agrupaciones vocales	49
Edición de partituras	46
Arreglos vocales	44
Diseño gráfico de imagen, publicidad y otros recursos	44
Suplir integrantes en concierto	43
Grabación y/o edición multimedia	41
Enseñanza de lectura musical	39
Acompañamiento instrumental en concierto	36
Coordinación de actividades para recaudar fondos	31
Búsqueda y/o realización de traducciones	30
Coordinación de viajes	29
Otras	8

Tabla 1. Tareas realizadas en el desempeño de la Dirección Coral. Los resultados muestran, en orden descendente, el número total de veces que cada tarea fue seleccionada.

gundas, en cambio, están abocadas a la resolución de problemas no musicales de carácter externo, en particular si conciernen a la proyección artística y social de la agrupación vocal², y por ello son también

conocidas como tareas de gestión ('coordinación de espacios de ensayo y/o exhibición', 'grabación y/o edición multimedia', 'coordinación de viajes', etc.).

Observamos que un gran número de tareas resultó ser de desempeño común entre los participantes. Asimismo, se incluyeron a la lista otras como 'creación, diseño y desarrollo de proyectos corales, encuentros y conciertos con orquesta', 'campañas promocionales para fomentar el ingreso de integrantes' y 'ayuda y contención psicológica'. La media de tareas seleccionadas por participante fue de 10,44 con una desviación estándar de 3,83, lo que indica que, en promedio, reportaron haber realizado entre 7 y 14 de las tareas que aquí presentamos.

Estos datos sugieren que, efectivamente, la Dirección Coral puede ser entendida como una profesión "multitarea" y que —como tal— prevé la realización de una gran variedad de actividades musicales y no musicales: performáticas (como 'acompañamiento instrumental en concierto'), pedagógicas ('uso didáctico del piano'), organizativas ('coordinación de espacios de ensayo y/o exhibición'), publicitarias ('diseño gráfico de imagen, publicidad y otros recursos'), etc. Así, el trabajo de un director de coro normalmente comienza por crear una agrupación vocal, hallar un espacio de ensayo, escoger repertorio adecuado (si no lo es del todo, realizar un arreglo coral), estudiarlo y enseñarlo (probablemente tras imprimir copias para cada integrante y valiéndose de sus conocimientos en canto y/o piano), abordar aspectos performáti-

1 -Debido a que esta lista pretende abarcar a una mirada más integral de la Dirección Coral, no hemos incluido en ella tareas que son tradicionalmente entendidas como características y necesarias para su ejercicio y que, por esa razón, tienen un estatus reconocido en la formación y la profesión (como análisis, estudio y enseñanza de las obras, uso del gesto, uso de la voz cantada para la ejemplificación/enseñanza, etc.).

2 -Véase Gallo, J. A., Graetzer, G., Nardi, H., y Russo, A. (2006). *El director de coro. Manual para la dirección de coros vocacionales*. Buenos Aires: Melos.

cos que contribuyan a la calidad musical (canto, afinación, ritmo, dicción, etc.), hallar lugar y fecha de concierto, así como otras agrupaciones que quieran compartir escenario, crear material promocional y difundirlo... y un largo etcétera. Creemos que es importante finalizar esta sección haciendo hincapié en la faceta "multitarea" de la Dirección Coral y señalar que (1) ninguno de los participantes marcó una única opción de la lista de tareas, sino que, como dijimos, el promedio fue de entre 7 y 14; (2) las tareas seleccionadas son complementarias a aquellas consideradas como más tradicionales de la Dirección Coral; y (3) la variedad de tareas registradas y las diferencias entre los participantes a partir de éstas invitan a pensar en una profesión que se adapta a distintas realidades, necesidades y circunstancias de trabajo.

4.2. Dificultades en el desempeño de la Dirección Coral. Seguidamente, indagamos acerca de las problemáticas más frecuentes que atraviesan los directores de coro mediante preguntas abiertas orientadas a identificar y describir dificultades con las que los participantes pudieran haberse encontrado en su práctica. Un 92% respondió haberse encontrado al menos con una dificultad de desempeño. Debido a que las respuestas son muy variadas, pero, en ocasiones, responden a una misma problemática, fueron agrupadas en tres categorías para facilitar su análisis: (1) falta de herramientas de desempeño, (2) aspectos de carácter psicológico-social, y (3) poco reconocimiento social.

4.2.1. Falta de herramientas de desempeño. Muchas de las respuestas brindadas apuntan a dificultades o impedimentos para desempeñar tareas musicales y no musicales específicas en el ámbito de la Dirección Coral. Dentro de las musicales, podemos diferenciar entre las que contribuyen a la calidad de la ejecución vocal, siendo la agrupación vocal su principal destinataria (como enseñanza de técnica vocal, afinación, precisión rítmica, desarrollo del oído musical, etc.), y las que tienen como principal protagonista al director (como destrezas de dominio técnico [gesto, canto, uso de instrumento armónico, etc.], selección de repertorio y planificación de ensayos). Las no musicales, por otra parte, involucran tareas de coordinación de conciertos, publicidad, actividades para recaudar fondos, viajes, etc.

El énfasis puesto por los participantes en las dificultades que experimentan al realizar estas tareas revela una preocupación por las herramientas necesarias para llevarlas a cabo, bien sea porque creen no haberlas desarrollado, o bien porque desean mejorar su

desempeño. En particular, se subraya una escasez o falta de herramientas en la enseñanza profesional para el trabajo (musical y no musical) con agrupaciones vocales amateurs y de niños. Si se tiene en cuenta la gran presencia que estas agrupaciones tienen en la práctica de los participantes (ver Gráfico 1), la necesidad de adquirir herramientas para conducirlas adecuadamente se presenta como un primer indicio de la escisión entre las aspiraciones de la formación profesional (el arquetipo de agrupación vocal a dirigir) y las posibilidades y condiciones de la práctica efectiva (requerimientos de la sociedad, agrupaciones vocales disponibles, formación musical de los integrantes, etc.).

4.2.2. Aspectos de carácter psicológico-social ("factor humano"). Además de particularidades de orden musical (como conocimientos de lectoescritura, estilo e interpretación, afinación, etc.), en una agrupación vocal convergen diferentes aspectos de carácter psicológico-social. Estos aspectos, que involucran cuestiones tan variadas como intereses y necesidades de los integrantes, su edad, procedencia, situación económica, etc., conforman un entramado diverso y complejo que se conoce comúnmente como "factor humano". En el caso de las agrupaciones vocales amateurs, en particular, esta diversidad suele ser más marcada, sobre todo en lo que se refiere a los saberes musicales de sus integrantes, su motivación, expectativas y dedicación. Entonces, identificar estas diferencias y hallar la manera de integrarlas en la actividad se presentan para el director de coro como desafíos centrales en la búsqueda de una agrupación vocal armónica y perdurable, y que al mismo tiempo respete las individualidades de quienes la conforman. Como líder de un grupo de trabajo, el director de coro ha de enfrentarse al "factor humano" constantemente: "Cada día. Con cada coreuta es una dificultad distinta. El lado humano/social/psicológico es una gran parte del desempeño" (Participante 9).

Asimismo, el director debe conocer las fortalezas y debilidades de su agrupación vocal para sacar provecho de las primeras y hacer frente a las segundas debidamente. Así, por ejemplo, es habitual que un director de coro designe como jefes de cuerda a los integrantes que se destacan por su desempeño (por ser puntuales, estudiosos, motivadores, etc.), en especial si tienen buen dominio técnico-vocal y de lectura musical. En su desempeño visto como ejemplar por otros integrantes, los jefes de cuerda colaboran con el sostén y crecimiento de la agrupación vocal, y, por consiguiente, con el director de coro. Contrariamente, ignorar repetidas inasistencias, impuntualidades o el incumplimiento de tareas que se consideran esenciales para el buen funcionamiento de la agrupación vocal (como pueden ser el estudio de las obras o asistir a ensayos/conciertos con las partituras requeridas) puede afectar a su rendimiento, incluso a su continuidad.

4.2.3. Poco reconocimiento social. Otra dificultad recurrente en las respuestas obtenidas es el poco reconocimiento que los directores de coro reciben por su trabajo. Según los propios participantes, este reconocimiento debería provenir fundamentalmente de

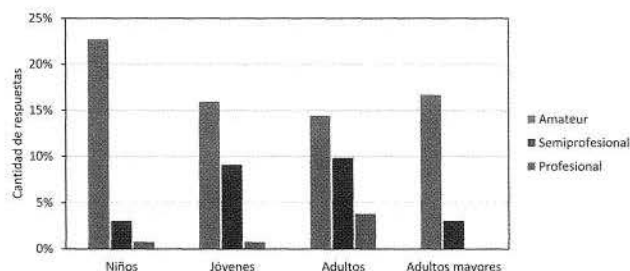


Gráfico 1. Tipos de agrupaciones vocales dirigidas.

dos sectores de la sociedad, que son de gran importancia (a menudo imprescindibles) para el desarrollo de la actividad coral: los organismos culturales y los integrantes de la agrupación vocal. De los primeros se destaca una falta de interés y apoyo (cultural y financiero) en el desarrollo de la Dirección Coral, lo que se traduce en un obstáculo para hallar espacios y/o recursos de ensayo, y percibir una remuneración justa por los servicios prestados. De los segundos, en cambio, se pone el foco en un bajo grado de compromiso para con la actividad y el director. En ocasiones, estas problemáticas se conjugan, haciendo que el director de coro deba afrontar no sólo la falta de compromiso de algunos integrantes (a veces derivada en deserción), sino también de llevar adelante una profesión multitarea sin remuneración ni apoyo cultural.

Aunque las implicaciones del poco reconocimiento social de la Dirección Coral son numerosas, suelen arribar a una misma problemática: la dificultad del director de coro para impulsar la actividad. De hecho, en nuestra experiencia como directores y coreutas observamos que, desafortunadamente, no son pocos los directores que renuncian a su profesión a causa de esta problemática, aun cuando muchos estarían dispuestos a continuar con ella si contaran con el apoyo y el compromiso de integrantes y organismos culturales (incluso si no recibieran un pago a cambio). Esta falta de reconocimiento social podría pensarse como multifactorial. Por un lado, podemos considerar la falta de conocimiento de la sociedad sobre la complejidad de la actividad del director de coro. Con frecuencia sólo se ven algunas de las tantas tareas que el director de coro realiza tanto dentro del ensayo como por fuera de éste (como una representación social distorsionada). Este desconocimiento, que comúnmente proviene del público, pero también puede involucrar –sorpresivamente– a los propios coreutas, contribuye a la desvalorización de la profesión. Por otro lado, existe un prejuicio extendido sobre el artista y su profesión (que es entendida habitualmente como un hobby), que pone en duda el valor de este trabajo y su remuneración. Finalmente, el poco consumo de música coral con relación a otras modalidades que gozan de gran difusión y comercialización acentúa esta situación.

4.2.4. Buscando respuestas... ¿en la formación? Finalmente, se les preguntó a los participantes en qué medida están de acuerdo con que la formación profesional debería abordar las dificultades descritas anteriormente. Las respuestas obtenidas indican que un 29 % de los participantes está de acuerdo y un 56 % muy de acuerdo con que la formación en Dirección Coral debería contemplar las dificultades con las que se han encontrado en la práctica. En menor medida, un 6% está muy en desacuerdo con esta propuesta, y el resto se muestra indeciso al respecto. Por consiguiente, se refuerza aquí la idea de que existe una escisión entre los aspectos profesionales tratados en

la formación y el ejercicio de la Dirección Coral, así como la necesidad de repensar la formación de directores de coro profesionales en el s. XXI a partir de sus necesidades³.

4.3. Aspectos profesionales en la formación. En última instancia, con ánimos de profundizar el conocimiento de la escisión formación-profesión evidenciada, indagamos acerca de la presencia de 16 aspectos profesionales representativos de la Dirección Coral en la formación:

Análisis de obras corales aplicado a la dirección. Aplicación de derivaciones del análisis musical de una pieza a la praxis de su dirección, contribuyendo, así, a la toma de decisiones metodológicas, gestuales e interpretativas.

Anatomía funcional de la voz. Conocer el funcionamiento del aparato fonador para desarrollar herramientas pedagógicas que contribuyan a una emisión vocal de calidad.

Arreglos de obras corales. Herramientas y métodos para la realización de arreglos inéditos como de obras corales existentes, que tienen un lugar destacado en el trabajo con agrupaciones amateurs (como simplificar la melodía, modificar la forma musical, quitar voces, etc.).

Dicción de lenguas extranjeras. Estudio de la pronunciación de lenguas extranjeras (italiano, francés, alemán, latín, etc.) para la interpretación de su repertorio.

Diseño gráfico de imagen, publicidad y otros recursos. Creación de logos, afiches, programas de mano y otros tantos recursos gráficos de calidad para promocionar y difundir las actividades de la agrupación vocal.

Edición de partituras mediante software. El dominio de programas de edición musical contribuye a la confección de partituras (composiciones, arreglos, etc.), reduciendo su tiempo de elaboración y facilitando su lectura y comprensión.

Estilo e interpretación. Conocer y estudiar diferentes estilos musicales y adquirir herramientas para elaborar propuestas interpretativas.

Estrategias para la selección de repertorio. Herramientas para seleccionar repertorio acorde a la agrupación vocal a cargo, teniendo en cuenta sus características (coro de niños, de ancianos, etc.).

Formación en idiomas. Abordaje integral de una lengua extranjera (gramática, pronunciación, etc.) que contribuya al desarrollo académico y profesional: acceso a bibliografía especializada, realización de traducciones, viajes de formación/trabajo, etc.

Grabación y edición multimedia. Realización de contenido multimedia para la promoción de la producción musical de la agrupación vocal.

3 - Para profundizar esta cuestión, véase Zgainer, G. (2018). *Hacia una mirada decolonial de la formación del director de coro* [trabajo final de licenciatura inédito]. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Bellas Artes. La Plata.

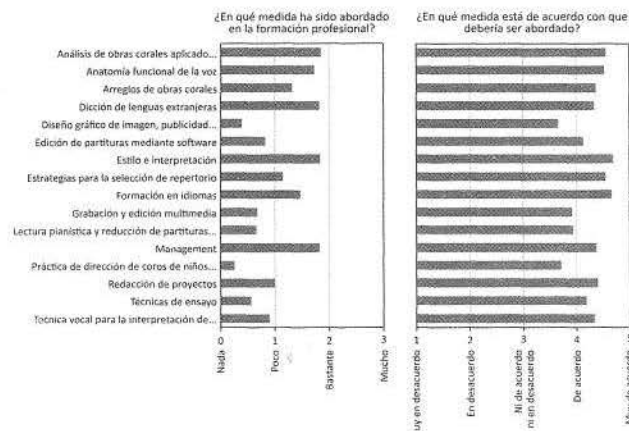


Gráfico 2. Aspectos profesionales en la formación.

Lectura pianística y reducción de partituras corales al piano. Práctica pianística para facilitar el estudio de repertorio coral y su enseñanza.

Management. Se centra en aspectos vinculados con la promoción, prensa y comunicación de las actividades de la agrupación vocal.

Práctica de dirección de coros de niños, amateurs, etc. Alternativa al modelo tradicional de agrupación vocal profesional (de adultos) promovido por la formación de la Dirección Coral.

Redacción de proyectos. Herramientas para la escritura de proyectos musicales que colaboren con la creación de agrupaciones vocales, la colaboración con instituciones, actividades de extensión, obtención de ayuda económica, etc.

Técnicas de ensayo. Estrategias, recursos y metodologías para el desarrollo de un ensayo eficiente.

Técnica vocal para la interpretación de repertorio coral no académico. Nociones de técnica vocal para el abordaje de obras populares (folklore, tango, murga, etc.).

En primer lugar, se les preguntó a los participantes en qué medida los aspectos profesionales mencionados están presentes en su formación. En términos generales, se observa que los promedios de todos los aspectos están por debajo de la categoría Bastante (ver Gráfico 2), aunque se hace hincapié en el desarrollo de aspectos de índole musical. Por el contrario, se deja de lado aspectos no musicales que surgen a la hora de ejercer la profesión y son fundamentales en el desarrollo de un director coral. En segundo lugar, se les solicitó que indicaran en qué medida están de acuerdo con que estos aspectos deberían ser enseñados. En promedio, las respuestas a esta pregunta oscilaron en el área comprendida entre Ni de acuerdo ni en desacuerdo y Muy de acuerdo, lo que revela un cierto acuerdo en que (en mayor o medida medida) todos los aspectos presentados deberían ser tratados en la formación.

Resulta llamativo que aspectos vinculados fuertemente con los avances en la tecnología y la comunicación que se vale de programas, aplicaciones, redes sociales, etc., como Diseño gráfico de imagen,

publicidad y otros recursos, demostraron mayor grado de indecisión en la segunda respuesta. Esta heterogeneidad invita a preguntarnos ¿por qué aspectos que están muy presentes en la profesión (ver Tabla 1) pero poco en la formación de la Dirección Coral (ver Gráfico 2) exhiben un alto grado de indecisión entre los participantes? Probablemente, esta heterogeneidad se deba a que los directores consideran que pueden adquirir las herramientas necesarias para su realización por fuera de la formación profesional fácilmente (p. ej., mediante tutoriales) o que tareas de este tipo exceden a sus obligaciones y deberían, entonces, ser llevadas a cabo por alguien especializado (p. ej., un diseñador gráfico). Por otra parte, interpretamos que los participantes están de acuerdo con que Redacción de proyectos y Grabación y Edición de partituras (que se encuentran por debajo de Poco en la valoración de la primera pregunta) podrían ser de ayuda para el ejercicio de la Dirección Coral. En ambos casos, se utilizan herramientas informáticas que, aunque representativas de este tiempo, parecen ser aún poco abordadas en la formación.

En cuanto a los aspectos musicales, Análisis musical de obras corales aplicado a la dirección, Lectura pianística y reducción de partituras al piano, Dicción de lenguas extranjeras, y Estilo e interpretación (que demuestran mayor presencia en la formación) están fuertemente arraigados a la figura tradicional del director de coro y los conocimientos que éste debe dominar. En cambio, los aspectos que no coinciden con estos preceptos y la manera de enseñarlos muestran valores bajos: Técnica vocal para la interpretación de repertorio no académico y Dirección de grupos amateurs, de niños, etc.



Figura 1. Actividades de formación complementaria. Las actividades de igual color y tamaño fueron mencionadas la misma cantidad de veces.

4.3.2. Formación complementaria. Finalmente, se ha preguntado a los participantes si han realizado o realizarían actividades de formación complementaria (es decir, cursos, talleres, seminarios, clases particulares, magistrales, etc.) por fuera de su formación en Dirección Coral. De las 50 respuestas obtenidas, un 98% ha realizado al menos una actividad o se mostró atraído por esta posibilidad. El contenido de las respuestas arrojó intereses y necesidades muy variados (ver Figura 1). Destacan temáticas compartidas como estilo, técnica vocal, repertorio e interpretación. Incluso, se observan varias de las que han sido abordadas en el punto anterior y que los participantes indicaron estar De acuerdo o Muy de acuerdo con su

inclusión en la formación profesional: técnicas de ensayo, arreglos corales, dirección de coros de niños; management, idiomas, etc.

A partir de todos estos datos, se concluye que los participantes tienen necesidad de formarse en aspectos profesionales que no son abordados en su formación, o bien reforzar conocimientos y aspectos que, aunque presentes, quizás fueron enseñados de manera incompleta o desde una única perspectiva, motivando por ello la búsqueda de otras.

5. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES

Este trabajo se presenta como un estudio preliminar sobre las dificultades y necesidades de los directores de coro en la actualidad y la manera en que éstas son contempladas y abordadas por la formación profesional. Para ello, primero se brindó un perfil (proba-

blemente aún inacabado) del director de coro como multitarea y las implicaciones de esto a la hora de ejercer la Dirección Coral. Advertimos que la autopercepción de la falta de herramientas de desempeño, el desconocimiento en el abordaje de aspectos de orden psicológico-social para con la agrupación y el poco reconocimiento social por parte de organismos culturales e integrantes se presentan como dificultades recurrentes y, a menudo, un obstáculo en el desempeño de la Dirección Coral. Asimismo, observamos una marcada escisión entre los aspectos profesionales abordados en la formación y los intereses y necesidades del ejercicio profesional. Esperamos que este trabajo permita repensar la figura del director de coro, su formación y profesión en la actualidad, y sirva como punto de partida para la realización de nuevos estudios que profundicen los temas aquí abordados.



Lucrecia Ferrero

l.ferrero.gortari@gmail.com

Es alumna avanzada de la Licenciatura y del Profesorado en música orientación Dirección Coral de la Facultad de Bellas Artes de la Universidad Nacional de La Plata (Argentina). Desde 2007 ha integrado diferentes agrupaciones corales de la ciudad de La Plata (Coro Juvenil de la UNLP, Coro Juglar, y Coro de las cátedras Dirección IV y V de FBA-UNLP), así como de las óperas Dido y Eneas (2014) e Ifigenia en Táuride (2015) (FBA-UNLP). Ha participado de diferentes seminarios, cursos, congresos y simposios sobre música. Desde 2017 forma parte del proyecto de extensión "Concertando la vida" (Orquesta escuela, UNLP). Actualmente participa del proyecto "Claves de una Epistemología Alternativa para el Desarrollo de Habilidades Medulares de los Músicos Profesionales" (Dir.: Dr. Favio Shifres) como integrante del Laboratorio para el Estudio de la Experiencia Musical (FBA-UNLP).



Mariano Nicolás Guzmán

marianoguzman791@gmail.com

Es Prof. Lic. en Música orientación Dirección Coral por la Universidad Nacional de La Plata (Argentina). Colaborador del Laboratorio para el Estudio de la Experiencia Musical (UNLP) y Secretario de Redacción de la Revista de Investigaciones en Técnica Vocal. Ha presentado trabajos de investigación musical en congresos y revistas especializados. Se ha desempeñado como adscripto de Técnica Vocal II (2015–2017, UNLP), participante y coordinador becado de proyectos de extensión universitaria (2015–2017, UNLP), asistente de dirección de Coro 71 (2014–2015) y director del ensamble musical Fabla Antigua (desde 2018). En 2017 obtiene la beca Estímulo a las Vocaciones Científicas (CIN-UNLP), y desde entonces investiga sobre la potencialidad expresiva de la pronunciación en la interpretación de la música vocal, bajo la dirección del Dr. Favio Shifres y el Prof. Raúl Carranza.